

2013

ROC Midden Nederland

Dirk van Woerkom
1082954

[LOOPBAANBEGELEIDING IN DE STARTFASE]

De ontwikkeling van een product voor loopbaanbegeleiders in de startfase.

Inhoud

Inhoud	1
Inleiding	2
Ontwerpstrategie	3
STAP 1 Vaststellen van het probleem	5
Behoeftte vanuit het team	6
Hoe ervaren studenten de opleiding?	7
Het probleem	8
STAP 2 Analyse van de omgeving en context	9
Brondocument leren loopbaan & burgerschap	9
ROC Midden Nederland	10
De Afdeling PW	12
STAP 3 Organiseren van de werkzaamheden	14
Definieeractiviteiten	14
Ontwikkelactiviteiten	15
STAP 4 Vaststellen Doelen	16
Indicatoren loopbaancompetenties	16
Metacognitieve vaardigheden	18
Informatievoorziening	18
Tevredenheid	19
STAP 5 Methoden kiezen en doelen in vullen	20
De ontwikkeling van leer en loopbaancompetenties	20
Verbeterde informatievoorziening voor studenten	21
Tevredenheid	21
STAP 6 Constructie prototype	22
Literatuur	23

Inleiding

Studenten die starten bij de opleiding Pedagogisch Werk (PW) hebben vaak zin in een nieuwe opleiding. Het is mijn indruk dat veel studenten uitkijken naar een nieuwe uitdaging en naar een nieuwe structuur. Uit onderzoeken onder studenten blijkt dat studenten al vrij snel nadat ze gestart zijn met de opleiding PW ontevreden zijn over de opleiding en ontevreden zijn over de begeleiding bij de opleiding.

De loopbaanbegeleiding (LOB) speelt een centrale rol in de opleiding. Er wordt veel tijd voor vrij gemaakt. In het macroplan PW, waarin de opleiding in grote lijnen geschetst wordt, wordt LOB omschreven als de start van het leren. Wat deze start van het leren inhoudt is verder niet gespecificeerd. Het belang dat de opleiding aan dit onderwerp hecht wordt hiermee wel duidelijk gemaakt. Niet alleen de opleiding PW maar ook de overheid en het ROC Midden Nederland (ROCMN) geven in diverse documenten aan LOB een zeer belangrijk onderwerp te vinden.

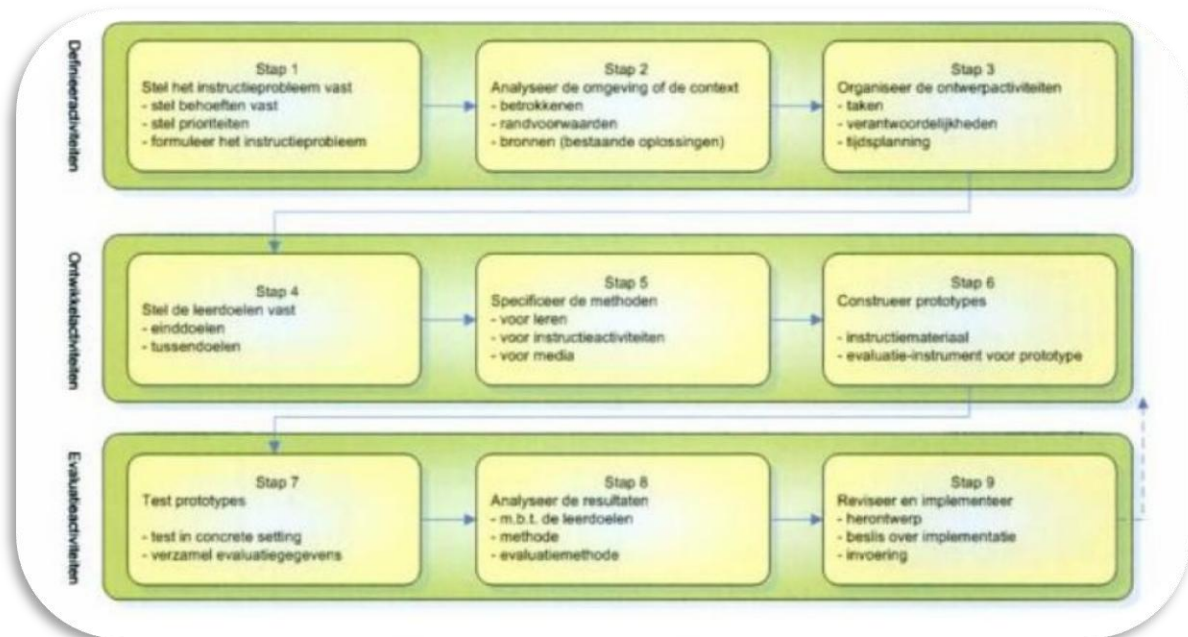
Hoewel het belang door iedereen erkend wordt is er voor de afdeling PW nauwelijks concreet materiaal. De uitwerking voor LOB op concreet niveau is in het beste geval verouderd of hij ontbreekt helemaal. Ik heb de opdracht gekregen om een product te ontwikkelen voor de LOB in de startfase van de opleiding. De startfase van de opleiding duurt voor de BeroepsOpleidende Leerweg (BOL) jongeren twee onderwijsperiodes. Ik start met de ontwikkeling van een product voor de BOL jongeren omdat dit onze grootste en meest ontevreden doelgroep is.

Bij de ontwikkeling van dit product heb ik gebruikt gemaakt van het Instructional Development Institute (IDI) model (Valcke, 2010). Het IDI model heeft mij LOB in de startfase helemaal opnieuw doen benaderen. De stap voor stap benadering van dit product heeft mij nieuwe inzichten opgeleverd. Uiteindelijk hebben deze nieuwe inzichten ook een ander product opgeleverd. Ik ben bij de ontwikkelen zo veel mogelijk uit gegaan van bestaand materiaal van het ROCMN en van de afdeling PW. Op basis van onderzoek en theorie heb ik dit materiaal aangevuld of anders aangekleed. Het ontwikkelde product geeft mijn collega's een helder kader voor het vormgeven van een rijke LOB omgeving.

Het IDI model is opgebouwd uit drie verschillende activiteiten. De stappen 1 tm 3 zijn Definieeractiviteiten. De stappen 4 tm 6 zijn ontwikkelactiviteiten. De stappen 7 tm 9 zijn evaluatieactiviteiten. De stappen 7 tm 9 zijn in dit product niet beschreven. De implementatie en latere evaluatie van het product zal plaats vinden vanaf de start van volgend schooljaar.

Ontwerpstrategie

Ik heb gekozen voor de systematische ontwerpstrategie. Het model dat hier goed bij past is het IDI model (Valcke, 2010).



Figuur 1 IDI Model (Valcke, 2010)

Dit model geeft mij de noodzakelijke structuur en zorgt voor richting in mijn ontwerp. Ik ben vanuit mijzelf geneigd om direct in oplossingen te denken. De stap voor stap benadering van dit model zorgt ervoor dat ik gedwongen word de uitwerking ook stap voor stap aan te pakken. Ik hoop en verwacht dat dit een zelfde effect op mij zal hebben als bij het schrijven van een reflectieverslag. Bij een reflectieverslag heeft de stap voor stap benadering voor mij ook altijd een positief effect en kom ik vaak tot meer en nieuwe inzichten.

“De systematische benadering maakt het ontwerpproces beheersbaar, planbaar, voorspelbaar en belooft succes, mits de ontwerpers elke stap deskundig uitvoeren”. (Kessels & Poel p. 222, 2011)

De beheersbaarheid waar Kessels en Poel het over hebben heeft voor mij de doorslag gegeven.

Competentiegerichte ontwerpstrategie

Deze strategie heb ik serieus overwogen en zou wellicht ook passend zijn geweest. Door het centraal stellen van authentieke en kritische situaties in je ontwerp zit je direct in de materie waar loopbaanbegeleiding over gaat. Indien ik een product zou gaan ontwerpen voor de gehele opleiding en niet alleen de startfase van de opleiding zou ik deze strategie waarschijnlijk tot de mijne gemaakt hebben. In mijn geval wilde ik juist aan sluiten bij bestaand materiaal en is het werkveld in deze fase nauwelijks betrokken bij de student. Ik heb hier dus uiteindelijk niet voor gekozen.

Constructivistische ontwerpstrategie

Loopbaanbegeleiding is gebaseerd op het sociaal constructivisme. Daarom heb ik nadrukkelijk gekeken naar de constructivistische ontwerpstrategie. Deze ontwerpstrategie heeft alleen iets moeilijks in zich. Kessels en Poel (2011) vragen zich af wat er nog te ontwerpen valt voor een student die toch zijn eigen doelen kiest en zijn eigen leerstrategie bepaalt. Ik denk dat er dan nog veel te ontwerpen en te structureren valt voor die studenten. Begeleiding is in mijn ogen van groot belang bij iemand zijn ontwikkeling.

Uiteindelijk heb ik er toch voor gekozen om een systematische ontwerpstrategie te kiezen. Deze strategie geeft mij houvast en toch voldoende ruimte om constructivistische principes te verwerken in het uiteindelijke ontwerp.

STAP 1 Vaststellen van het probleem

Als start van dit traject heb ik een analyse gemaakt van de huidige situatie. Deze uitkomsten van deze analyse zijn bouwstenen voor de verdere definiëring van het probleem. Voor de analyse heb ik de SWOT methode gebruikt. Het is belangrijk op te merken dat sterke punten ook een zwakte kunnen zijn en ook andersom. Bij de sterke punten staat bijvoorbeeld dat er materiaal is bij de opleiding PW voor het vormgeven van LOB lessen. Dit materiaal is echter verouderd en niet volledig. In dit sterke punt schuilt dus ook een zwak punt. Andersom is het ook mogelijk. Deze SWOT analyse brengt in ieder geval veel aspecten van loopbaanbegeleiding bij de afdeling PW in kaart.

Sterk

- Er is veel tijd in het rooster voor loopbaanbegeleiding
- Behalve tijdens de LOB les ziet de loopbaanbegeleider zijn LOB groep ook bij het vak Meet me
- De leerprestaties geven min of meer structuur aan de LOB lessen
- Er is materiaal voorhanden om de LOB lessen vorm te geven
- Studenten zijn veel op school dus makkelijk bereikbaar
- Loopbaanbegeleiders willen het graag goed doen

Zwak

- Geen integraal overzicht programma LOB. De rode draad ontbreekt, geen werkplan
- Geen voorbereidingstijd voor de lessen
- Geen overzicht welke leerprestaties waar gedaan worden.
- Bij loopbaanbegeleiders geen of onvoldoende achtergrond kennis en informatie over LOB
- Door alle organisatorische zaken die tijdens LOB moeten is LOB vaak vol en onoverzichtelijk
- Studenten komen niet toe aan reflectie op hun eigen handelen.
- Geen of onvoldoende verbinding tussen macro en meso plan (plannen waarin de opleiding in grote lijnen uiteen gezet wordt) PW en LOB
- De verandering van VMBO naar MBO wordt door studenten als groot en onoverzichtelijk ervaren. Studenten worden veel minder achter de broek aan gezeten

Kans

- Beter geïnformeerde loopbaanbegeleiders
- Loopbaanbegeleiders werken vanuit een gezamenlijke visie
- Overstap van VMBO naar MBO beter begeleiden
- Meer doelgerichte LOB. Startfase richt zich op persoonlijke ontwikkeling. Hier zou LOB ook bij aan moeten sluiten

Bedreiging

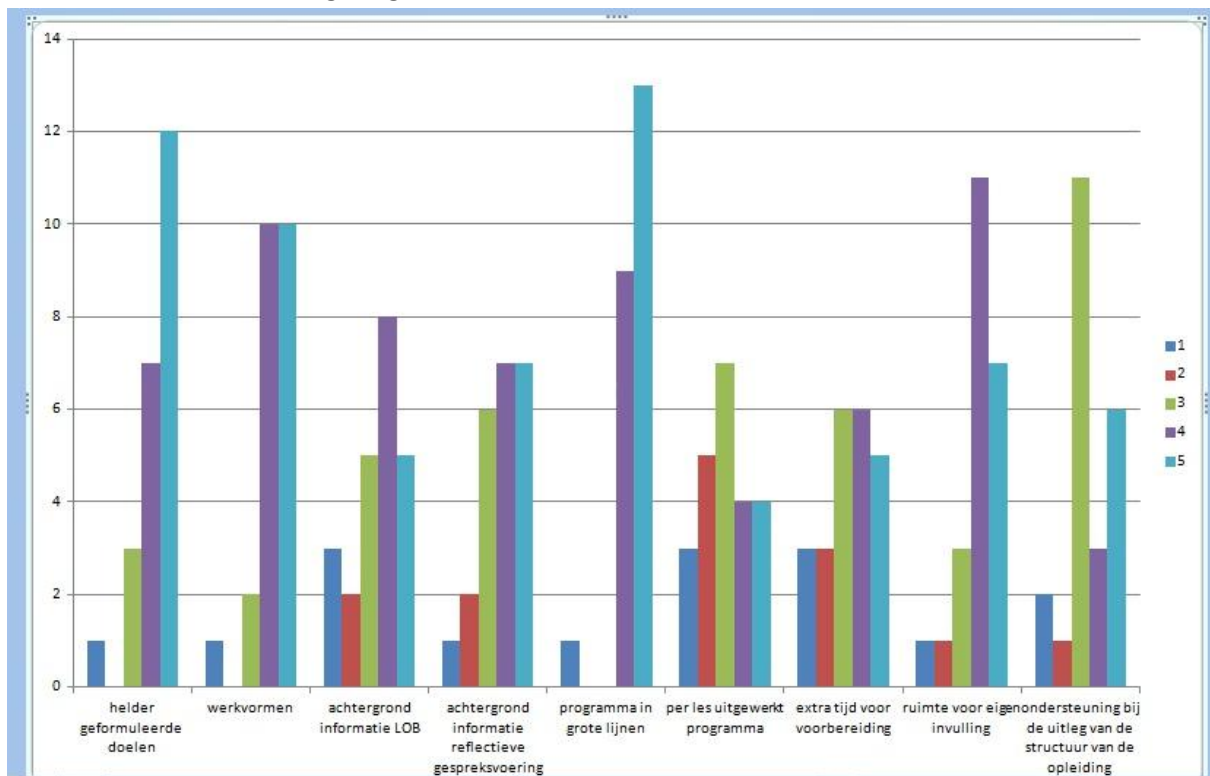
- Alleen maar met leerprestaties en afmaken opdrachten bezig. Niet met ontwikkeling groepsproces en dergelijke
- LOB instrumenten als het Persoonlijk Activiteiten Plan (PAP) , Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) en portfolio worden niet op de juiste manier gebruikt.

- Studenten vinden de werkwijze vaak onoverzichtelijk en zeer ingewikkeld. Hierdoor haken ze makkelijk af
- Studenten zijn ongemotiveerd en verstoren het proces.
- Collega's willen hun werkwijze niet veranderen

Behoefte vanuit het team

De behoefte die leeft vanuit het team heb ik in kaart gebracht door een online enquête af te nemen. De basis van mijn enquête lag in de SWOT analyse die ik hieraan voorafgaand heb gemaakt. In figuur 1 staan de belangrijkste uitkomsten. Ik heb de enquête naar 33 mensen verzonden. Van 23 mensen heb ik een reactie gekregen. Ik heb in twee dagen van bijna 70% van de collega's een reactie gekregen. Deze hoge score zegt mij in ieder geval dat LOB in de startfase leeft. In de wandelgangen heb ik veel positieve reacties gehad op de enquête en over het feit dat ik het team mee heb laten denken.

Bij alle onderstaande vragen heb ik de vraag gesteld: Geef aan waar jij in de nieuwe handleiding behoefte aan hebt. 1 weinig tot geen behoefte en 5 is veel behoefte.



Figuur 2 uitslagen enquête collega's PW

Uit de resultaten zoals afgebeeld in figuur 1 vallen mij een aantal zaken op. De meest opvallende zaken licht hieronder toe. Er is vanuit het team een sterke behoefte aan een overzichtelijke structuur en helder informatie omtrent LOB. De loopbaanbegeleiders hebben deze informatie nodig om de LOB vorm te geven. Dit zie ik terug in de hoge score van *helder geformuleerde doelen* en in de hoge score voor *programma in grote lijnen uitgewerkt*. Andere opvallende uitslagen waar ik rekening mee wil houden zijn de hoge score op de *werkvormen* en de hoge score bij de *ruimte voor eigen invulling*.

De vragen over achtergrond informatie LOB en achtergrond informatie reflectieve gespreksvoering scoren niet uitzonderlijk hoog. Ondanks deze lage score wil ik hier toch nadrukkelijk rekening mee

houden. Uit onderzoek blijkt dat veel docenten moeite hebben met het voeren van reflectieve loopbaangesprekken. Mittendorf (2010) concludeert dat veel loopbaangesprekken docentgestuurd zijn. Er wordt veel meer over of tegen de student gesproken dan met de student. Kuijpers en Meijers (2012) komen tot vrijwel dezelfde conclusie. Docenten hebben moeite met in gaan op ervaringen van de student en vinden het nog moeilijker om in te gaan op emoties van de student.

In het essay dat ik heb geschreven voor perspectief 1 (Woerkmom, 2013) concludeer ik ook dat veel collega's niet of slecht op de hoogte zijn van de theorie over loopbaanbegeleiding. Mittendorf (2010) komt in haar onderzoek ook nog tot de conclusie dat veel loopbaaninstrumenten op de verkeerde manier worden gebruikt. Het instrument wordt een doel op zich in plaats van een ondersteuning in de ontwikkeling van de student. Alles bij elkaar meer dan voldoende reden om hier uitgebreid bij stil te staan bij het samenstellen van dit product.

Hoe ervaren studenten de opleiding?

Onder studenten scoort de opleiding niet goed. De huidige eerste jaars geven de opleiding in de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) enquête van 2013 een 5.6 (op een schaal van nul tot 10) Deze score is ruim onder het landelijk gemiddelde uit 2012 van 7.0. De score werkt door in alle onderdelen van de opleiding. Je ziet lage scores in informatievoorziening aan studenten maar ook lage scores in begeleiding, structuur, voorbeeldgedrag van docenten etc. Onderstaand een tabel met landelijke JOB resultaten uit 2012 voor alle eerste jaar Pedagogisch Werk studenten tegenover de resultaten van de JOB van onze school uit 2013. De JOB 2013 resultaten zijn intern nog niet verwerkt. De resultaten liggen ook erg gevoelig. Ik heb derhalve geen toestemming gekregen om alle resultaten van 2013 op te nemen in dit stuk. De landelijke resultaten zijn te vinden op www.jobmonitor2012.nl

Onderwerp	Landelijk gemiddelde Pedagogisch Werk jaar 1	Score Pedagogisch Werk Utrecht jaar 1 ROC Midden Nederland
Opleiding algemeen (schaal nul tot 10)	7.0	5.6
Loopbaanbegeleiding (schaal nul tot vijf)	2.9	2.6
Studiebegeleiding (schaal nul tot vijf)	3.4	2.9

Tabel 1 uitslagen JOB enquête

Uit bovenstaande tabel maak ik op dat er versterking van onze begeleiding nodig is. Deze resultaten zijn helaas niet zo gedetailleerd dat ik kan zeggen waar de schoen precies wringt. Gesprekken die ik met studenten voer geven wel aan dat studenten niet erg tevreden zijn over de begeleiding. Een terugkerend thema bij al deze gesprekken is het gebrek aan structuur en het gebrek aan heldere doelen. Waar doen we dit allemaal voor is een veel gehoorde opmerking onder studenten.

Vanuit de onderzoeken onder studenten en mijn onderzoek onder collega's kan ik concluderen dat er behoefte is aan:

- Overzichtelijke structuur
- Heldere doelen
- Ruimte voor eigen identiteit van de Loopbaanbegeleider binnen de overzichtelijke LOB structuur
- Werkvormen

Uit ander onderzoek blijkt ook dat:

- Loopbaanbegeleiders onvoldoende op de hoogte zijn van de theorie waarop de methodiek LOB is gebaseerd.
- Loopbaanbegeleiders onvoldoende weten van reflectieve gespreksvoering en hoe ze dit in de praktijk moeten brengen.

Het probleem

De doelen van de startfase en de rol van LOB daarbinnen zijn binnen het team onvoldoende duidelijk. De uitwerking van deze doelen ontbreekt, er is geen werkplan voor de LOB in de startfase, er zijn geen einddoelen en tussendoelen geformuleerd voor LOB in de startfase. Het ontbreekt het team niet aan de wil of de energie maar vooral aan structuur en concrete handvaten. Hierdoor gaat veel positieve energie verloren in onduidelijkheden. De kennis en de kunde ontbreekt met name op het gebied van gespreksvoering en het toepassen van de loopbaantheorie.

Studenten ervaren veel onduidelijkheid in de opleiding en geven met name informatievoorziening een erg lage score. Een veel gehoorde andere klacht is het gebrek aan structuur en heldere doelen in de loopbaanbegeleiding.

STAP 2 Analyse van de omgeving en context

In dit onderdeel kijk ik eerst naar het macro niveau van de overheid en de daarbij behorende context. Daarna zal ik op meso niveau kijken naar het ROCMN om vervolgens op micro niveau te kijken naar de afdeling PW en de concrete gevolgen voor de student.

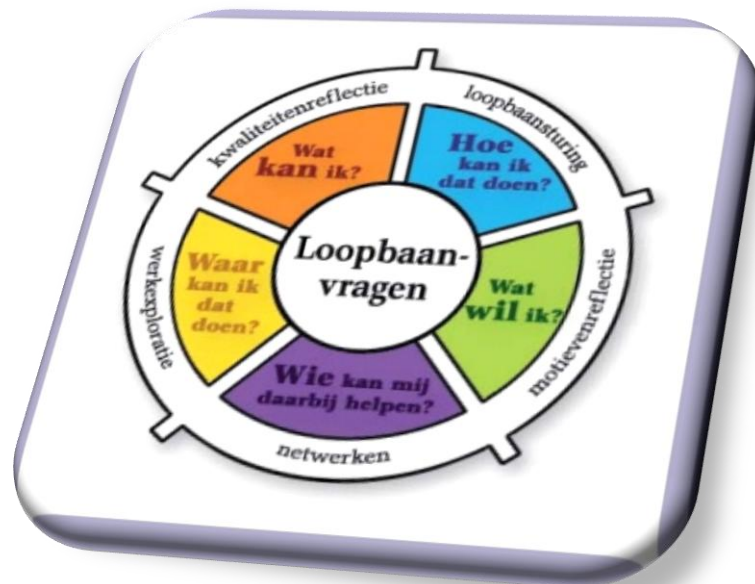
Brondocument leren loopbaan & burgerschap

Vanuit de overheid is er het document leren loopbaan burgerschap. Het oorspronkelijke document stamt uit 2007. In 2011 is er een nieuw document uitgekomen met kwalificatie eisen leren loopbaan burgerschap (MBO raad, 2011). In dit document worden benoemd dat LOB bijdraagt aan employability, ondernemerschap en aan persoonlijke ontplooiing. In het document wordt de ontwikkeling van vijf loopbaancompetenties omschreven als ondersteunend aan de bijdrage aan bovenstaande punten.

Deze competenties zijn:

- Capaciteitenreflectie
- Motievenreflectie
- Werkexploratie
- Loopbaansturing
- Netwerken

Deze competenties zijn voor het eerste omschreven door Kuijpers (2003) in haar proefschrift over loopbaanontwikkeling. Deze competenties zijn in eerste instantie geformuleerd voor volwassenen.



Figuur 3 loopbaancompetentietheorie volgens Marinka Kuijpers (2003)

Uit latere onderzoeken (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006), (Kuijpers & Meijers, 2009) is gebleken dat deze competenties ook zeer goed toepasbaar zijn studenten in alle lagen van het voortgezet en hoger onderwijs. De theorie steunt op drie belangrijke pijlers dit zijn:

- loopbaancompetenties
- arbeidsidentiteit
- loopbaangerichte leeromgeving

Het begrip loopbaancompetenties zijn de hierboven omschreven competenties.

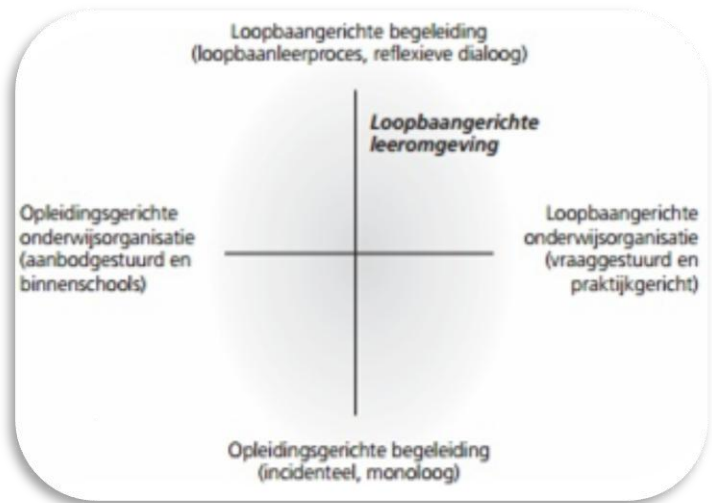
Arbeidsidentiteit

Arbeidsidentiteit is "de zekerheid die iemand heeft over zichzelf, de opleiding, de toekomst en het zelfvertrouwen dat hij hieraan ontleent" (Meijers, Kuijper & Bakker, 2006, p. 25). Twee belangrijke vragen die bij dit begrip horen zijn:

- Wat betekent arbeid in of voor mijn leven?
- Wat wil ik in mijn arbeid betekenen voor anderen?

Loopbaangerichte leeromgeving

Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving wordt door Meijer, Kuijpers & Bakker, (2006) omschreven als “een reflexieve, op de loopbaan gerichte dialoog over concrete ervaringen die bij voorkeur in een vraaggestuurde (d.i. een door leervragen van de leerling) en praktijkgerichte context zijn opgedaan”. In figuur 1 een schematische weergave van de loopbaangerichte leeromgeving. Een loopbaangerichte leeromgeving is dus praktijkgericht, vraaggericht en in gesprek met de student. (van Woerkom, 2013, p4).



Figuur 4 loopbaangerichte leeromgeving Meijers, Kuijpers & Bakker 2006

ROC Midden Nederland

In het onderstaande figuur staat aangegeven welke documenten er zijn op het gebied van onderwijsinvulling bij het ROCMN. Uit deze documenten wordt ook de visie van het ROCMN op onderwijs en leren duidelijk. Dit is de visie waarop dit product ook gebaseerd is.



Figuur 5 onderwijsinvulling ROC Midden Nederland

Visie

Het ROCMN (2010, p.3) omschrijft de visie van de school als volgt:

“Kennis en vaardigheden zijn meer dan ooit de vitale ingrediënten voor beroepsuitoefening en burgerschap. Dat is het perspectief voor onze verantwoordelijkheid als onderwijsinstelling in een snel veranderende wereld, die zie op alle niveaus steeds verder ontwikkelt tot een kennissamenleving.

ROC Midden Nederland staat midden in de maatschappij en geeft daar mede vorm aan. Wij stimuleren onze studenten bij de ontwikkeling van al hun talenten. Wij versterken hun ambities en sociaal functioneren en zetten hun potentieel om in persoonlijke groei.”

Aan deze visie worden de kernwaarden ambitieus, solide, professioneel en betrokken gekoppeld.

Pedagogisch didactische uitgangspunten

In het beleidskader onderwijs (ROCMN, 2011) worden de visie en de kernwaarden verder uitgewerkt tot o.a. pedagogisch didactische uitgangspunten. Onderstaand een samenvatting van deze uitgangspunten uit het beleidskader onderwijs.

Uitgangspunt voor het competentiegericht onderwijs van het ROCMN is de krachtige leeromgeving. Het competentiegericht onderwijs, van het ROCMN, is gebouwd op drie pijlers. Deze pijlers zijn: Loopbaanbegeleiding, Werkplekleren en didactiek en flexibele onderwijsprogrammering. Deze pijlers zijn weergegeven in figuur 5.



Figuur 6 pijlers competentiegericht onderwijs ROCMN (ROCMN, 2011)

De drie pijlers hangen in de visie van het ROCMN nauw met elkaar samen. Een student doet nieuwe ervaringen op zijn stage op. Hij geeft hieraan betekenis tijdens de loopbaanbegeleiding. De flexibele onderwijsprogrammering biedt de studenten de mogelijkheid om keuzes te maken en zich verder te ontwikkelen. De theorie wordt hierbij altijd geleerd aan de hand van de praktijk. Reflectie is hierbij altijd onderdeel van het leerproces. Tijdens loopbaanbegeleiding wordt er teruggekeken op het leerproces en op de loopbaanontwikkeling van de student in het algemeen.

Visie op loopbaanbegeleiding

De visie op loopbaanbegeleiding is overgenomen uit de theorie van Kuijpers en Meijers. In het beleidskaders onderwijs wordt expliciet gemaakt dat loopbaanbegeleiding wordt gezien als de smeerolie in de opleiding van de student. In het beleidskader staat:

“De loopbaanbegeleiding fungeert als een soort smeerolie in de opleiding. De afspraken die de student met de loopbaanbegeleider maakt zijn bekend bij de rest van het opleidingsteam zodat de docenten tijdens hun lessen op persoonlijke leervragen kunnen inspelen. Om goed voorbereid te zijn op het loopbaangesprek krijgt de student aparte loopbaanlessen, waarin hij bewust bezig is met zijn loopbaan en de ontwikkeling van zijn loopbaancompetenties”(ROCMN, 2011, p.12).

In het document onderwijsstandaarden wordt deze visie op loopbaanbegeleiding verder geconcretiseerd. Er wordt in dit document nogmaals gezegd dat studenten werken aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

“Daarnaast wordt specifiek aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties gewerkt door:

- minimaal 2 gesprekken per jaar met de loopbaanbegeleider (en/of praktijkopleider);
- loopbaanlessen;
- loopbaan-eindgesprek (school-exit en vooruitblikken naar doorstroom in werk of vervolgopleiding).” (ROCMN, 2013 p.13)

De Afdeling PW

Niet alle informatie die de afdeling PW heeft geformuleerd over onderwijs en loopbaanbegeleiding zijn nog relevant. De documenten zijn uit 2007 en 2008. Veel standaarden waar ze bij destijds op gebaseerd zijn, zijn inmiddels veranderd of zelfs helemaal herschreven. De visie op onderwijs en loopbaanbegeleiding sluit dus niet aan bij de door de afdeling PW geformuleerde visie. Ik kies ervoor om de meest recente documenten als leidraad voor het educatief ontwerp te nemen. De visie van de afdeling PW wordt op dit moment herschreven. Deze visie zal ook gebaseerd zijn op de hierboven genoemde documenten.

Ondanks deze verouderde documenten wil ik toch een aantal zaken noemen die wel aansluiten en wel relevant zijn voor de ontwikkeling van dit ontwerp.

Het Macroplan PW

In het macroplan PW staat duidelijk dat LOB de start van het leren is. Het startportfolio wordt als belangrijk richtinggevend instrument genoemd. Tijdens de start van de opleiding richt de LOB zich op de onbewust onbekwame beroepsbeoefenaar. Heel duidelijk wordt benoemd dat het leren van de deelnemer is en dat de loopbaanbegeleider naast de student staat om diens ontwikkeling te stimuleren. De loopbaangroep is hierbij ondersteunend en belangrijk. De student leert niet alleen maar samen met zijn medestudenten. De loopbaanbegeleider richt zich op wat de student kan en wat de student gaat leren. Deze visie op leren is in mijn ogen relevant. Ik zie hierin duidelijk de zone van naaste ontwikkeling van Vigotsky terug (Coppoolse & Vroegindeweyj, 2010)

Het meso ontwerp PW

In het meso ontwerp PW wordt de invulling van de opleiding verder uitgewerkt. In dit document staat de onderstaande figuur. De bovenste groene balk geeft de indeling van de opleiding in fases aan. Daaronder staan de diverse leerlijnen om vervolgens af te sluiten met schematische weergave van de afnemende sturing die de opleiding na streeft in de verschillende fases.

Vormgeving onderwijs



Figuur 7 vormgeving onderwijs afdeling Pedagogisch Werk

Over de startfase word in het meso ontwerp geschreven dat de oriëntatie van de deelnemer op school en het beroep centraal staat. Daarnaast worden er basiskennis en basisvaardigheden ontwikkeld die nodig zijn voor het beroep.

De resultaten die de deelnemer behaalt worden verwerkt in het startportfolio. Een voldoende startportfolio geeft toegang tot de ontwikkelfase van de opleiding. Voor de BOL deelnemers is de start van de ontwikkelfase direct ook de start van de eerste stage.

Over de loopbaanleerlijn zegt het meso ontwerp (afdeling PW p.8, 2007)

“In de studieloopbaan staat centraal:

- *Begeleiding bij de portfoliocyclus*
- *Begeleiding bij zelfreflectie en zelfsturing*
- *Begeleiden vanuit de leervraag en context van de deelnemer (aandacht voor individuele talenten en leerbehoeften)*

De eigen verantwoordelijkheid van de deelnemers in het vormgeven van het eigen leren en de eigen loopbaan staat daarbij voorop.

Doel is dat de deelnemer leer- en loopbaancompetenties ontwikkelt.”

STAP 3 Organiseren van de werkzaamheden

Aan de hand de stappen van het IDI model en de onderstaande belangrijke data kies ik ervoor om per soort activiteit van het IDI model een planning te maken. In het eerste gedeelte heb ik het dus over definieeractiviteiten. Binnen deze definieeractiviteiten formuleer ik enkele mijlpalen en kijk ik naar wat er moet gebeuren om deze mijlpalen ook te realiseren. Ditzelfde zal ik ook doen in de ontwikkelactiviteiten.

Bij het kiezen van data om mijlpalen te bereiken zal een eerdere planning die wij hebben afgesproken in het leerteam richtinggevend zijn. Deze data zijn te zien in onderstaande tabel. De nummers van de conceptontwerpen komen niet overeen met de uiteindelijke mijlpalen zoals die te lezen zijn in tabel 3. Dit zijn afspraken die bij de start van dit perspectief gemaakt zijn. De uitwerking van deze afspraken heeft enkele veranderingen opgeleverd.

DATUM	WAT
26-mrt	Inleveren plan van aanpak
9-apr	eerste feedbackronde leerteam conceptontwerp 1
16-apr	Proefpresentatie conceptontwerp 2 leerteam
23-apr	Presentatie conceptontwerp plenair
5-mei	Insturen conceptontwerp 3 leerteam
14-mei	Conceptontwerp 4 inleveren
28-mei	Uitgebreide presentatie ontwerp met genodigden
11-jun	Inleveren definitief ontwerp

Tabel 2 planning perspectief 2

Definieeractiviteiten

In dit onderdeel kijk ik vooral naar het team en naar de studenten. Welke behoeften leven er en welk probleem ligt er op tafel. Dit alles benader ik vanuit een analyse van de omgeving waarin de loopbaanbegeleider en de student functioneren.

Onderstaand een schema met daarin omschreven de mijlpalen die ik zie, wat er nog moet gebeuren voor deze mijlpalen en wanneer deze mijlpaal bereikt is.

MIJLPAAL	DOEN	TIJD
In beeld welke behoefte er leeft in het team	<ul style="list-style-type: none"> Enquete team uitzetten en analyseren vd verzamelde data. 	14-4
In beeld welke behoefte er leeft vanuit de student	<ul style="list-style-type: none"> Analyse JOB resultaten landelijk en school. 	21-4
Sterke en zwakke punten huidige aanpak in beeld	<ul style="list-style-type: none"> Analyse van de huidige aanpak en de huidige omgeving. Doornemen documenten overheid, roc, afdeling mbt loopbaanbegeleiding 	15-4

Tabel 3 Mijlpalen overzicht definieeractiviteiten

Ontwikkelactiviteiten

MIJLPAAL	DOEN	TIJD
Einddoelen vastgesteld	<ul style="list-style-type: none"> Einddoelen formuleren aan de hand van onderdeel definieeractiviteiten 	22-4
Tussendoelen vastgesteld	<ul style="list-style-type: none"> Tussendoelen formuleren aan de hand van onderdeel definieeractiviteiten en de einddoelen 	22-4
PRESENTATIE	<ul style="list-style-type: none"> Presentatie voorbereiden 	23-4
Eind en tussendoelen gekoppeld aan didactisch handelen	<ul style="list-style-type: none"> Mogelijke werkvormen bepalen Doelen in de tijd wegzetten 	30-4
Overzicht mijlpalen in LOB		30-4
Concept één af	<ul style="list-style-type: none"> Constructie concept één Constructie evaluatie 	3-5
Concept twee af	<ul style="list-style-type: none"> Voorleggen concept één aan leerteam en collega. Verwerken feedback 	14-5
Concept drie af	<ul style="list-style-type: none"> Voorleggen Concept twee aan leerteam, collega en begeleider perspectief 2 voor feedback. Verwerken feedback 	28-5
PRESENTATIE	<ul style="list-style-type: none"> Presentatie voorbereiden Gasten uitnodigen 	28-5
Definitief ontwerp af	<ul style="list-style-type: none"> Voorleggen concept drie aan leerteam en collega voor feedback Verwerken feedback Inleveren definitief ontwerp 	4-6

Tabel 4 Mijlpalen overzicht ontwikkelactiviteiten

STAP 4 Vaststellen Doelen

“Loopbaanoriëntatie en –ontwikkeling draagt maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt de loopbaanoriëntatie en –ontwikkeling bij aan de persoonlijke ontplooiing”. (MBO raad, 2011 p.1) Bovenstaande zin is de start van het document kwalificatie eisen loopbaan en burgerschap. Dit is een landelijk richtinggevend document voor de verdere invulling van Loopbaanbegeleiding en Burgerschap. In deze startzin zitten ook de doelen van loopbaanbegeleiding verscholen. Deze doelen zijn de ontwikkeling van employability, ondernemerschap en persoonlijke ontplooiing. De loopbaancompetenties zijn in deze een middel om dit doel te bereiken.

In het beleidskader onderwijs van het ROC Midden Nederland (2011) wordt ook gesproken over loopbaanbegeleiding. De student voorbereiden op de veranderende en onzekere arbeidsmarkt wordt hier als het belangrijkste doel genoemd. De student ontwikkelt hierbij een belangrijk gevoel van richting en identiteit. De verwerving van loopbaancompetenties worden voor deze voorbereiding als essentieel bestempeld.

De afdeling pedagogisch werk heeft op beleidsniveau twee plannen waar iets over loopbaanbegeleiding gezegd wordt. In het macroplan PW staat duidelijk dat LOB de start van het leren is. Het startportfolio wordt als belangrijk richtinggevend instrument genoemd. Tijdens de start van de opleiding richt de LOB zich op de onbewust onbekwame beroepsbeoefenaar. Heel duidelijk wordt benoemd dat de deelnemer zelf eigenaar is van zijn leerproces en dat de loopbaanbegeleider naast de student staat om diens ontwikkeling te stimuleren. De loopbaanbegeleider richt zich op wat de student kan en wat de student gaat leren

In het mesoplan lees ik terug dat in de startfase de oriëntatie van de student op het beroep, de opleiding en op zichzelf centraal staat. Over LOB in de startfase staat: *Doel is dat de deelnemer leer- en loopbaancompetenties ontwikkelt.*(afdeling PW, 2007).

Dit product sluit zo veel mogelijk aan bij de bestaande documenten. Het macro en meso plan zijn hierbij belangrijk en richtinggevend. De ontwikkeling van de loopbaancompetenties is een groot en in twee onderwijsperiodes onhaalbaar doel. Dit heeft een iets aangepast einddoel. Het einddoel van dit product is een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van leer en loopbaancompetenties.

Indicatoren loopbaancompetenties

In een verdere uitwerking van de loopbaancompetenties heb ik hier enkele indicatoren voor opgenomen. De indicatoren zijn ontwikkeld door CPS. In het product werken de studenten, met ondersteuning van de loopbaanbegeleiders aan de indicatoren zoals die hieronder omschreven staan. Niet alle indicatoren zullen in de startfase aan de orde of uitgebreid aan de orde komen.

Loopbaancompetenties	Indicatoren
Kwaliteitsreflectie	<ul style="list-style-type: none">• Ik weet waar ik goed en minder goed in ben.• Ik weet welke kwaliteiten ik kan inzetten voor het beroep wat ik wil gaan doen.• Ik kan de ontwikkeling van mijn

Motievenreflectie

beroepscompetenties en mijn talenten in verband brengen met eerdere ervaringen in mijn leven en met beelden/inzichten over mijn toekomstige studie- en arbeidsloopbaan, c.q. levensloop.

- Ik kan aangeven wat ik leuk en interessant vind aan mijn opleiding.
- Ik weet wat mijn werkwaarden zijn.
- Ik kan verband leggen tussen eerder ervaringen in mijn leven en mijn waarden.
- Ik kan verband leggen tussen beroepsdilemma's en mijn waarden.

Werkexploratie

- Ik heb een beeld van de inhoud van het werk waarvoor ik leer.
- Ik weet welke beroepscompetenties nodig zijn in het werk waarvoor ik leer.
- Ik weet welke leeractiviteiten ik moet ondernemen om die beroepscompetenties te kunnen ontwikkelen.
- Ik kan de organisatiecultuur van een bedrijf onderzoeken.
- Ik ben op de hoogte van de ontwikkelingen in het werkveld.
- Ik kan ontwikkelingen en cultuur in verband brengen met mijn kwaliteiten en motieven.
- Ik weet wat de actuele beroepsdilemma's zijn in het werk waarvoor ik leer.

Loopbaansturing

- Ik kan doelen stellen voor mijn studieloopbaan.
- Ik baseer keuzes in mijn leerproces op mijn kwaliteiten en waarden, en op mijn toekomstwensen.
- Ik organiseer de begeleiding die ik nodig heb om mijn leerproces te sturen
- Ik stem mijn mogelijkheden en (ontwikkel)wensen af de specifieke situatie van de stage/werkorganisatie en/of arbeidsmarkt.
- Ik toon mijn kwaliteiten en motieven in werk, stage en op de arbeidsmarkt.

Netwerken

- Ik beschik over een netwerk van mensen die mij kunnen helpen bij mijn (studie)loopbaan.
- Ik onderhoud mijn netwerk en breid het uit.
- Ik kan iets betekenen voor mensen in mijn netwerk.

Tabel 5 Indicatoren van de loopbaancompetenties(CPS 2010)

Bij bestudering van de indicatoren viel het mij op dat deze nog al algemeen gesteld zijn. Wanneer is de ontwikkeling voldoende en hoe maak ik ontwikkeling op deze indicatoren en competenties nu inzichtelijk? Dit zijn vragen die bij mij op komen. Om deze ontwikkeling van de competenties inzichtelijk te maken wil ik een beoordeling ontwikkelen die de indicatoren verder uit splitst in vier mogelijke scores. Deze scores ontleen ik aan andere competentiescorelijsten van de afdeling PW. Verdere uitwerking hiervan volgt in de handleiding.

Tijdens de startfase zal de nadruk vooral liggen op de ontwikkeling van de loopbaancompetenties kwaliteitenreflectie, motievenreflectie en werkexploratie. Ontwikkeling in deze drie competenties zal ook ontwikkeling op gang brengen bij de vierde loopbaancompetentie, loopbaansturing. Netwerken zal tijdens de startfase zijdelings aan bod komen.

Metacognitieve vaardigheden

De loopbaanbegeleider zal met name een faciliterende rol hebben. We werken toe naar steeds meer zelfsturing. Het is van belang dat het leren van de student is en niet van de loopbaanbegeleider. De student in de startfase heeft nog veel begeleiding nodig en zal ook begeleiding nodig hebben om de kritische of betekenisvolle(beroeps)situaties betekenis te geven. De loopbaanbegeleider speelt een belangrijke rol in het op gang brengen van de reflectie op deze situaties. Zoals ik bij stap 1 al vastgesteld heb scoren veel docenten uit het MBO slecht in reflectieve gespreksvoering. Ik wil de collega's in ieder geval informeren over het belang van goede gespreksvoering en hier ook enkele handvatten voor aan rijken.

Om überhaupt aan de ontwikkeling van deze competenties te kunnen werken zijn veiligheid en een positief groepsklimaat essentiële thema's. De ontwikkeling van een veilig en positief groepsklimaat zie ik als een belangrijk doel.

Informatievoorziening

Zowel studenten als loopbaanbegeleiders hebben moeite met alle brokjes informatie die tot de loopbaanbegeleiders en de studenten komen. Het is op dit moment zo dat studenten de prestatiewijzer hebben waarin de belangrijkste methodes en waarin de werkwijze wordt uitgelegd. Daarnaast zijn er de studiegids en de leerprestatiehandleiding. Er is een speciaal vak waarin de prestatiewijzer wordt uitgelegd. Tijdens loopbaanbegeleiding word er aan al deze zaken ook aandacht besteed. Kortom de informatievoorziening voor studenten en voor loopbaanbegeleiders is momenteel gefragmenteerd

Behalve al deze brokken informatie ontbreekt het aan een uniform overzicht wat wanneer in de startfase moet.

Het hoofddoel is dus een verbeterde informatievoorziening voor met name studenten. Een belangrijk subdoel hierbij het informeren van loopbaanbegeleiders over de methode en over de vindbaarheid van informatie. Tot slot zal er ook een tijdlijn moeten komen waarop belangrijke loopbaanmomenten in de startfase staan. Deze tijdlijn zal tevens een rode draad zijn voor de onderwerpen waar tijdens lob aan gewerkt zal worden. Het is de bedoeling dat deze tijdlijn gaat zorgen voor meer afstemming tussen de loopbaanbegeleiders onderling. Deze afstemming zorgt dan voor een gedeelde aanpak en een gezamenlijke visie.

Tevredenheid

Zoals bij stap 1 al is aangegeven scoort de afdeling PW ruim onder het landelijk gemiddelde van alle PW opleidingen in Nederland. Het is de bedoeling dat dit product er toe bijdraagt dat studenten loopbaanbegeleiding, studiebegeleiding en de gehele opleiding in de volgende JOB enquête beter waarderen. Mijn collega's zijn momenteel ook niet tevreden over de manier waarop loopbaanbegeleiding vorm wordt gegeven. Zoals ik bij de resultaten van de enquête onder collega's al concludeer is er grote behoefte aan een heldere structuur met ruimte voor eigen invulling. Daarnaast willen collega's ook werkvormen aangereikt krijgen waar ze uit kunnen putten ter voorbereiding of ter inspiratie. Door te voorzien in deze behoeftes wil ik de tevredenheid onder collega's vergroten.

Onderstaand een schematisch overzicht van de hoofddoelen die ik heb en de daarbij behorende subdoelen.

Hoofddoel	Subdoel
1. De ontwikkeling van leer en loopbaancompetenties	<ul style="list-style-type: none"> • De student en de loopbaanbegeleider inzicht geven in de ontwikkeling van de student op het gebied van loopbaanbegeleiding. • Meting loopbaancompetenties vorm geven. • Start maken met student "eigenaar" te laten zijn van zijn eigen leerproces. • Stimuleren van een veilig en positief groepsklimaat. • Loopbaanbegeleiders informeren over de ondersteuning van studenten bij het betekenis geven van kritische of betekenisvolle situaties.
2. Verbeterde informatievoorziening voor studenten	<ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanbegeleiders informeren over methode en vindbaarheid van informatie. • Ontwikkeling tijdlijn met doelen en belangrijke loopbaanmomenten
3. Hogere tevredenheid eerste jaar studenten in JOB enquête 2014	
4. Hogere tevredenheid collega loopbaanbegeleiders	<ul style="list-style-type: none"> • Heldere structuur met ruimte voor eigen invulling • Werkvormen aanbieden waaruit de

STAP 5 Methoden kiezen en doelen in vullen

In dit onderdeel zal ik de gekozen methoden verder uitwerken. Elke kop start met de doelen zoals die geformuleerd zijn in stap 4. Sommige subdoelen werk ik gezamenlijk uit andere doelen werk ik zelfstandig uit.

De ontwikkeling van leer en loopbaancompetenties

- De student en de loopbaanbegeleider inzicht geven in de ontwikkeling van de student op het gebied van loopbaanbegeleiding.
- Meting loopbaancompetenties vorm geven.

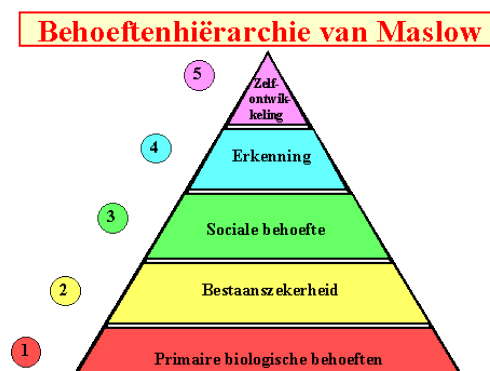
Deze punten wil ik invullen door de ontwikkeling van een metingsproduct loopbaancompetenties. Bij stap vier heb ik al de indicatoren genoemd die een verdere invulling zijn van de loopbaancompetenties. In het programma in grote lijnen wil ik twee meetmomenten opnemen die inzicht geven in de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Het gaat hier nadrukkelijk niet om een onvoldoende of een voldoende. Deze formatieve meting geeft de student en de loopbaanbegeleider richting in de verdere ontwikkelmogelijkheden van de individuele student. Deze meting zal steeds voorafgaand aan een gesprek met de loopbaanbegeleider zijn. De vraag is alleen hoe meet je ontwikkeling en hoe zorg je ervoor dat de student deze ontwikkeling ook voor ogen heeft. Het is van belang dat tijdens de loopbaanlessen en tijdens de gesprekken expliciet aandacht wordt besteed aan de doelen en de te ontwikkelen competenties. Op deze manier zal het voor de student duidelijk zijn waar hij wanneer aan het werk is. Tijdens de meetmomenten zal de student op deze manier meer inzicht hebben in zijn eigen ontwikkeling. De ontwikkeling of groei in een bepaalde competentie zal inzichtelijk gemaakt worden in een vijfvakmodel. Indien de ontwikkeling van loopbaancompetenties daadwerkelijk op gang komt zullen studenten die “hoog” scoren op bepaalde onderdelen soms “terugvallen” in het model door nieuw opgedane inzichten. De rol van de loopbaanbegeleider is zeer belangrijk bij het opdoen van deze nieuwe inzichten en bij het betekenis geven van deze nieuwe inzichten.

- Start maken met student “eigenaar” te laten zijn van zijn eigen leerproces.

Dit doe je door het versterken van de metacognitieve vaardigheden van de student. Schellekens (1998) heeft hier een voor docenten zeer relevant hoofdstuk aan gewijd in zijn boek. Enkele handvatten met een expliciete verwijzing naar dit hoofdstuk wil ik opnemen in de basis van het product.

- Stimuleren van een veilig en positief groepsklimaat.

Maslow ziet veiligheid als een basis voor de het verdere leren en ontwikkelen. Hoewel Maslow niet geheel onomstreden is, is de pyramide toch een belangrijke richtlijn en geeft het wel degelijk het belang van veiligheid voor de



Figuur 8 behoeftenhiërarchie van Maslow (www.btsg.nl)

student weer. Coppoolse en Vroegindeweyj (2010) geven een eerste inzicht in de theorie van Maslow.

In de lerarencompetenties van SBL wordt er ook veel aandacht aan ruimte voor de leerling en een veilige leeromgeving besteed (SBL,2004)

Enkele concrete handvaten wil ik geven door diverse werkvormen op te nemen in de handleiding. Daarnaast benoem ik enkele bronnen waar collega's geschikte werkvormen kunnen vinden.

- Loopbaanbegeleiders informeren over de ondersteuning van studenten bij het betekenis geven van kritische of betekenisvolle situaties.

Leren is een sociaal proces, en de kwaliteit van de interactie is bepalend voor de kwaliteit van het leren. (Kessels & Poell, 2012 p. 218). Deze uitspraak is belangrijk bij de gehele loopbaanbegeleiding. In het onderdeel gespreksvoering is de kwaliteit van de interactie inderdaad bepalend voor de kwaliteit van het leren. Reden te meer om hier expliciet aandacht aan te besteden.

Peter den Boer is lector keuzeprocessen op het ROC West Brabant. Hij heeft veel onderzoek gedaan naar gesprekstechnieken en de effecten van docentgedrag op studenten. In het onderzoek *Leren Kiezen voor je loopbaan* (den Boer & Stukker, 2012) concluderen de onderzoekers dat docentgedrag in gesprekken er wel degelijk toe doet. Ik wil in het onderdeel basiskennis en vaardigheden een samenvatting van dit stuk opnemen en enkele werkbare handvatten voor mijn collega's op papier zetten. Ik ben mij er van bewust dat dit niet direct een doorbraak zal betekenen in de manier waarop alle collega's gesprekken voeren. Bij de implementatie van dit product zal ik dan ook aan dit onderwerp extra aandacht willen besteden.

Verbeterde informatievoorziening voor studenten

- Loopbaanbegeleiders informeren over methode en de vindbaarheid van informatie.

In dit onderdeel wil ik antwoord geven op de vraag hoe werken wij eigenlijk? Zoals ik bij stap 1 al concludeerde zijn veel collega's slecht op de hoogte van de methode die we hanteren. Hierdoor weten sommige collega's onvoldoende waar ze aan werken of zouden moeten werken. Het is mijn inschatting dat hierdoor loopbaanbegeleiding de collega's vooral overkomt in plaats van dat ze actief leiding en sturing geven aan de ontwikkeling van iemand zijn loopbaan. Door de landelijk gehanteerde methode expliciet te koppelen aan deze handleiding wil ik bewerkstelligen dat collega's goed op de hoogte zijn. Hierdoor zijn zij beter in staat de studenten te informeren over de doelen en de gehanteerde methode.

- Ontwikkeling tijdslijn met belangrijke loopbaanmomenten

Deze tijdslijn zal leidend zijn in de verdere ontwikkeling van deze handleiding. Er zijn een aantal dingen die moeten en waar studenten en docenten naar toe moeten werken. Deze zaken zullen gehanteerd worden als een soort houvast. Zowel studenten als docenten zullen inzicht krijgen in deze tijdslijn.

Tevredenheid

Het is moeilijk te bewijzen welke bijdrage een inspanning precies levert. Dit product is één van de vele inspanningen die wij op de afdeling leveren om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen. Ik

heb wel verwachtingen ten aanzien van dit product. Als de basis voor studenten helder is en de doelen voor studenten helder zijn zal de tevredenheid onder studenten stijgen.

Door aan te sluiten bij de verwachtingen en behoeftes van collega's verwacht ik ook hier een slag te slaan in tevredenheid en effectiviteit. Beide doelen zullen overigens pas op de lange termijn gemeten kunnen worden.

STAP 6 Constructie prototype

De uitwerking van deze stap is te vinden in het bestand werkplan LOB startfase PW. Mijn collega's zullen in eerste instantie alleen de uitwerking van stap 6 onder ogen krijgen. Ik zal dit bestand en ook andere achtergrondinformatie wel verzamelen en beschikbaar stellen voor collega's.

De evaluatie van dit product zal plaats vinden door een enquête onder docenten. Naast de JOB enquête wil ik in ieder geval met twee loopbaangroepen in gesprek om deze manier van LOB te evalueren.

Literatuur

Afdeling Pedagogisch Werk, (2007). *Conceptversie 6 macroplan PW* Utrecht: ROC Midden Nederland.

Afdeling Pedagogisch Werk, (2008). *Mesoontwerp: PW 3 2008-2009 Boljongeren Bolvolwassenen BBL*. Utrecht: ROC Midden Nederland

Boer den, P., & Stukker, S. (2012). *Leren kiezen voor je loopbaan: Onderzoek naar de herinrichting van het keuzeproces voor beroep en opleiding in West-Brabant*. Etten Leur: ROC West Brabant

Coppoolse, R., & Vroegindewij, D. (2010). *75 modellen van het onderwijs*. Groningen: Noordhoff.

Kessels, J. W. M., & Poell, R. (2011). *Handboek human resource development: Organiseren van het leren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Kuijpers, M & Meijers, F. (2012) *Leren luisteren en loopbaanleren: De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*. Den Haag: Ministerie Onderwijs Cultuur en Wetenschappen

Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling: Onderzoek naar 'competenties'*. Enschede: Twente University Press.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: Mogelijkheden en grenzen*. Den Haag: De Haagse Hogeschool, Lectoraat "Pedagogiek van de Beroepsvorming"

MBO raad, (2011) *Kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap in het MBO: studiejaar 2011-2012*

Mittendorff, KM (Kariene). (2010). *Career conversations in senior secondary vocational education*. Technische Universiteit Eindhoven

ROC Midden Nederland. (2011). *Beleidskader onderwijs beroepsopleidingen*. Utrecht: ROC Midden Nederland

SBL, (2004) *Lerarencompetenties*. Ontleend aan <http://www.onderwijscooperatie.nl/?nl/onderwijscooperatie/bekwaamheid/&art=158>.

Schellekens, H. M. C. (1998). *Resultaatgericht doceren: Een studieboek met praktijkoefeningen voor (aanstaande) docenten & cursusleiders in het voortgezet onderwijs en de volwasseneneducatie*. Alphen aan den Rijn: Samsom Uitgeverij

Valcke, M. (2010). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap: Een inleiding voor ontwikkelaars van instructie en voor toekomstige leerkrachten*. Gent: Academia Press.

Verbaan, A., & Slotboom, B. (2010). *Indicatoren loopbaancompetenties*. Amersfoort: CPS

Woerkom van, D.C. (2013). *Op weg naar competente loopbaanbegeleiders*, Utrecht: DC van Woerkom

